



医療機関版

NEWS LETTER

2024年1月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿7-4-7イマス浜田ビル3階
TEL: 03-6302-0475 / FAX: 03-6302-0474

Topic

年収の壁に立ち向かう事業主を後押し

いわゆる「年収の壁」問題に対応すべく、パートタイマー等（以下、パート等）が社会保険に加入しても手取り収入が減らないよう取組をする事業主に、新しい支援策が登場しました。その内容と、利用の際の注意点を解説します。



社会保険加入で1人あたり最大50万円

厚生労働省より「年収の壁・支援強化パッケージ」が公表されました。その中で、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」が新設されています。

扶養の範囲内で働くパート等には、社会保険料の負担が生じる年収の壁は大きな存在。このコースでは、この壁を超え社会保険（健康保険（医師国保・歯科医師国保を含む）と厚生年金保険）に加入したパート等に対し、その保険料負担をサポートすべく収入を増加させる事業主を対象に、労働者1人あたり最大3年間で50万円の助成金が支給されます。2026年3月末までに新たに社会保険に加入したパート等が対象で、次のメニューがあります。

① 手当等支給メニュー

手当（社会保険適用促進手当^{※1}等）を支給する等により、収入を増加させる場合。

^{※1}パート等が社会保険に加入するにあたりそのパート等の保険料負担を軽減するために、事業主が支給する手当です。新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限に、

保険料算定の際、標準報酬月額等に算入しないことができます（最大2年間の時限措置）。

② 労働時間延長メニュー

所定労働時間を延長することで社会保険に加入する場合^{※2}。

^{※2}厚生年金保険の被保険者数101人以上（2024年10月以降は51人以上）の事業所は週20時間以上、それ以外の事業所は週の所定労働時間および月の所定労働日数が正社員の4分の3以上になった場合に、社会保険の加入対象となります。

注意点もあります。まず、**助成金の支給期間終了後の手当や時間の取扱い**も視野に入れてご検討ください。また、①の社会保険適用促進手当を一部のパート等に支給することで、**それ以外の従業員との間に不均衡が生じる**という点にも配慮が必要です。

とはいえ、パート等が年収の壁を気にせずに働けることは、人手不足解消策にもなります。この先も収入が増えることが想定されるパート等について^{※3}は、これを機に社会保険に加入するのも一つの道かもしれません。

^{※3}一時的に収入が増えるパート等への対応策については、本誌p.3でご案内します。

参考：厚生労働省「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/syakaihoken_tekiyou.html

医療機関等における都道府県別の入職・離職状況

医療機関をはじめ、さまざまな業種で人手不足が問題となっています。ここでは、2023年8月に発表された調査結果*から、医療機関等(以下、医療、福祉)における、2022年の入職・離職状況を都道府県別にみていきます。

男性の入職超過率はマイナスに

上記調査結果から、男女別に医療、福祉の入職率や離職率などをまとめると、右表のとおりです。

男性の入職率は全体(計)で12.9%、離職率は15.0%となりました。入職率から離職率を引いた入職超過率は-2.1%で、離職率が入職率を上回る離職超過の状況です。

都道府県別にみると、入職率は新潟県と鳥取県が50%以上になりました。大分県も40%を超えています。離職率は鳥取県が68.2%で最も高く、次いで岐阜県が54.1%となり、この2県が50%を超えました。入職超過率は新潟県が36.7%で最も高く、大分県が27.1%で続いています。

女性の入職超過率もマイナスに

女性の入職率は全体で14.9%、離職率は15.4%でいずれも男性より高くなりました。入職超過率は-0.5%で、男性と同様に離職超過の状況です。

都道府県別でみると、入職率は石川県が31.3%で最も高く、次いで福岡県も30%を超えました。離職率は鳥取県が45.2%で唯一40%を超えました。鳥取県は男性も離職率が最も高くなっています。入職超過率は石川県が18.3%で最も高く、福島県が13.3%で続いています。

男性・女性とも離職超過の地域がありますが、貴院の状況はいかがでしょうか。

医療、福祉の入職率・離職率、入職超過率(%)

	男性			女性		
	入職率	離職率	入職超過率	入職率	離職率	入職超過率
計	12.9	15.0	-2.1	14.9	15.4	-0.5
北海道	6.7	20.9	-14.2	11.9	17.2	-5.3
青森県	11.5	26.7	-15.2	18.2	20.5	-2.3
岩手県	14.3	19.4	-5.1	11.6	18.9	-7.3
宮城県	10.4	14.8	-4.4	18.8	17.4	1.4
秋田県	21.9	13.4	8.5	7.6	10.0	-2.4
山形県	18.2	22.5	-4.3	10.6	16.0	-5.4
福島県	4.0	3.6	0.4	23.5	10.2	13.3
茨城県	12.3	12.0	0.3	23.6	21.1	2.5
栃木県	14.8	9.0	5.8	14.8	13.7	1.1
群馬県	8.0	6.8	1.2	10.9	3.5	7.4
埼玉県	8.8	15.1	-6.3	11.5	12.2	-0.7
千葉県	9.1	12.2	-3.1	10.7	12.5	-1.8
東京都	11.6	10.3	1.3	19.8	14.6	5.2
神奈川県	11.1	21.1	-10.0	19.3	16.4	2.9
新潟県	55.6	18.9	36.7	11.8	11.1	0.7
富山県	12.4	8.3	4.1	19.4	27.9	-8.5
石川県	9.0	11.1	-2.1	31.3	13.0	18.3
福井県	3.9	4.1	-0.2	12.1	4.6	7.5
山梨県	8.5	10.0	-1.5	3.2	6.7	-3.5
長野県	11.2	19.9	-8.7	13.0	22.5	-9.5
岐阜県	31.0	54.1	-23.1	26.5	23.9	2.6
静岡県	8.3	10.9	-2.6	9.4	9.8	-0.4
愛知県	6.6	18.5	-11.9	15.2	14.7	0.5
三重県	9.9	14.8	-4.9	17.5	15.4	2.1
滋賀県	29.2	17.5	11.7	16.4	25.5	-9.1
京都府	4.4	7.2	-2.8	7.9	7.0	0.9
大阪府	12.1	15.3	-3.2	10.3	14.4	-4.1
兵庫県	13.2	16.3	-3.1	13.1	17.2	-4.1
奈良県	29.0	13.6	15.4	12.0	11.4	0.6
和歌山県	16.6	13.0	3.6	10.3	21.3	-11.0
鳥取県	50.0	68.2	-18.2	17.9	45.2	-27.3
島根県	14.7	11.6	3.1	10.4	8.5	1.9
岡山県	22.2	7.3	14.9	11.0	16.3	-5.3
広島県	24.0	30.0	-6.0	15.0	14.4	0.6
山口県	9.8	5.3	4.5	8.6	9.9	-1.3
徳島県	13.7	23.2	-9.5	9.2	26.5	-17.3
香川県	11.6	10.0	1.6	8.9	10.1	-1.2
愛媛県	9.8	10.2	-0.4	15.0	19.0	-4.0
高知県	22.7	7.3	15.4	15.2	9.4	5.8
福岡県	22.1	14.0	8.1	30.8	25.1	5.7
佐賀県	7.1	9.5	-2.4	5.5	27.5	-22.0
長崎県	16.0	10.5	5.5	6.8	14.5	-7.7
熊本県	26.7	19.1	7.6	21.9	18.8	3.1
大分県	45.5	18.4	27.1	9.8	13.0	-3.2
宮崎県	8.3	8.1	0.2	11.9	14.3	-2.4
鹿児島県	9.9	8.9	1.0	9.6	17.5	-7.9
沖縄県	7.6	3.9	3.7	9.9	8.0	1.9

厚生労働省「令和4年雇用動向調査」より作成

※厚生労働省「令和4年雇用動向調査結果の概要」

日本標準産業分類の16大産業から抽出した約15,000事務所を対象にした調査です。詳細は次のURLのページの統計表一覧、都道府県別表から確認いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/23-2/index.html>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『130万円の年収の壁対応策とは』



年収の壁への対応策として、パート職員が社会保険の扶養のまま、年収130万円以上働くことができる仕組みが設けられたと聞きました。当院のパート職員も年収130万円におさまるように就業調整をしているのですが、今年は年収130万円以上になってもよいということでしょうか。



年収の壁への対応策として示された仕組みは、パート職員が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き社会保険の扶養に入り続けることが認められるものです。あくまでも一時的な収入の増加に対応するものですので、理由にかかわらず扶養に入り続けることができるわけではありません。

詳細解説：

1. 年収130万円の壁

パート職員の年収が130万円以上になると、原則として、家族の社会保険の扶養から外れることとなります。扶養から外れることで、パート職員自らが国民健康保険料や国民年金保険料を支払う必要が出ることから、年収130万円未満になるように働く時間を調整する「年収130万円の壁」が課題となっていました。



2. 年収の壁対応策

今回、130万円の年収の壁対応策は、例えば繁忙期で人手不足になり、労働時間を延長するなど、年収130万円以上となったパート職員について、一時的な収入変動であることを事業主が証明することで、扶養の認定や資格確認を迅速に行うというものです。

ただし、基本給が上がった場合や、恒常的な

手当が新設された場合など、引き続き収入が増えることが確実な場合においては、一時的な収入増加とは認められません。また、あくまでも「一時的な事情」として認定や確認が行われることから、同一のパート職員について、原則として連続2回が上限となります。

3. 証明書の発行

事業主が行う「一時的な収入変動であることの証明」は、厚生労働省のホームページに様式「被扶養者の収入確認に当たっての「一時的な収入変動」に係る事業主の証明書」として公開されています（右画像）。

パート職員から求めがあった際は、実態を確認して、必要に応じ証明書を発行することになります。



事例で学ぶ4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『素直さと自己革新』



ワンポイントアドバイス



“人の話を聴く耳を持って聴く”、とても簡単なことのようにですが、非常に難しいコミュニケーションです。聴く耳を持って聴くということは、

- 思い込みを捨て、素直な気持ちでまず聞き入れる
- 聞き入れた情報を基に、自己を振り返る
- 聞き入れた情報が有用に働くように、自己改善できる点を探す
- 有効的な改善の行動をとる
- 次に同じ事象が起きた時、前回よりもより良い言動ができる

ことです。例えば、

- 知らないことを教えてもらったならば、“聞く”だけではなく、メモを取って理解に努め、実行し、同じことを2回聞かないようにする
- 注意を受けたら、素直な気持ちで受け止め、自己を正当化する前に、自分の意図とは異なる見方や解釈をされたのは何故かを振り返り、自己を改善する
- 叱られた時、反省で終わらず、次に同じことが起きないように、改善のための振り返りと対策の行動をとる

すなわち、成長し続ける人にとって“聴く耳を持って聴く”とは、『**他者からの情報を受け止めたことによって、自分自身の行動をより良いものと改善する**』ということなのです。聴くことのゴールは、自分自身の行動をより良い状態へと改善することです。

事例のマギさんは、どうでしょうか。教えられたことを実直にこなしたのに、注意を受けて納得できないようです。まずは素直な気持ちで受け止めて、今回できなかったのであれば次回からどうしたらできるようになるのか、考えて実行できると良いですね。

成長し続ける人は、良くも悪くも小さなきっかけを基に、さらに良い方向へ改善できる人です。これを“革新”といいます。他者からの情報をキャッチしたら、行動を変える力を身に付けましょう。それは、自分と相手を大切にしている証でもあるのです。